



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD

**Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de
la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

AUTORA:

Asencio López, Zoyla Kary (ORCID: 0000-0002-1258-7502)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

TRUJILLO- PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor, admiración y gratitud a mis padres, María López García y Robert Asencio Guzmán, por ser los principales motores de mis sueños, gracias por su apoyo incondicional y siempre confiar en mí.

Con amor a mis hermanos Gino y Beto, que con sus ocurrencias y palabras de aliento me motivan a seguir adelante para cumplimiento de mis metas.

Con cariño a mis amigas Roxana y Lyla con quienes la carga se hace más liviana, siempre la una para la otra.

ZOYLA KARY ASECIO LÓPEZ

Agradecimiento

A Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, que me acogió para continuar con mi desarrollo profesional.

A mi asesora, con estima y respeto por su paciencia y su valioso tiempo durante el desarrollo de la presente investigación.

Finalmente, un agradecimiento especial a la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD, de la cual formo parte por su apoyo al permitirme llevar con éxito la presente investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenido	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización.....	19
Las variables se operacionalizaron y se consignan en el (ver Anexo N°5).....	20
3.3 Población y muestra.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	26
Tabla 2: Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	27
Tabla 3: Liderazgo Transformacional relacionado con Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	28
Tabla 4: Liderazgo Transformacional relacionado con dimensión Vigor del Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	29
Tabla 5: Liderazgo Transformacional relacionado con dimensión Absorción del Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	30
Tabla 6: Liderazgo Transformacional relacionado con dimensión Dedicación del Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021.....	31

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement de los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021. La investigación tuvo un diseño descriptiva – correlacional simple. En la investigación participaron la población total constituida por 27 colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte. Para medir la variable Liderazgo Transformacional, se aplicó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) de 20 items, que fue adaptado por Medina (2020), y para la variable engagement se aplicó el cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale de 17 items adaptado Bravo (2020). Los resultados encontrados en esta población fueron: el 70.4% de los colaboradores reconoce tener un líder que ejerce nivel alto de liderazgo transformacional y el 29.6% nivel medio, así mismo el 92.6% de los colaboradores presentaron alto nivel de engagement, seguido del 7.4% (2) con nivel medio. El liderazgo transformacional y engagement presentan una relación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Pearson (0,561**) y altamente significativa ($p=0.002$) en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, además el liderazgo transformacional tiene una relación positiva moderada con la dimensión vigor del engagement (0.640**) , a su vez tiene una relación positiva moderada con la dimensión dedicación del engagement (0.645) y finalmente no tiene relación con la dimensión absorción del engagement. ($p\text{-valor}=0.358$) en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte. Se concluye, que el liderazgo transformacional se relaciona con el engagement en los colaboradores en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

Palabras clave: liderazgo, transformacional, engagement.

Abstract

The objective of the research is to determine if there is a relationship between transformational leadership and the engagement of the collaborators in the Macro Regional Intendency of SUSALUD Norte, April-June 2021. The research had a simple descriptive-correlational design. The total population made up of 27 collaborators from the SUSALUD Norte Macro Regional Intendency participated in the research. To measure the Transformational Leadership variable, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) of 20 items was applied, which was adapted by Medina (2020), and for the engagement variable the UWES - Utrecht Work Engagement Scale questionnaire was applied out of 17 items adapted Bravo (2020). The results found in this population were: 70.4% of the collaborators acknowledge having a leader who exercises a high level of transformational leadership and 29.6% medium level, likewise 92.6% of the collaborators presented high level of engagement, followed by 7.4% (2) with medium level Transformational leadership and engagement show a moderate positive relationship according to the Pearson correlation coefficient (0.561 **) and highly significant ($p = 0.002$) in the Macro Regional Intendency SUSALUD Norte, in addition, transformational leadership has a moderate positive relationship with the vigor dimension of engagement (0.640 **), in turn it has a moderate positive relationship. It is related to the engagement dedication dimension (0.645) and finally has no relationship with the engagement absorption dimension ($p\text{-value} = 0.358$) in the SUSALUD Norte Macro Regional Intendency. It is concluded that transformational leadership is related to engagement in collaborators in the SUSALUD Norte Macro Regional Intendency.

Keywords: leadership, transformational, engagement.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones están sujetas a los constantes cambios en un mundo globalizado y competitivo; donde las formas de trabajo y su administración se convierten en nuevos retos para los líderes. El sector salud no es la excepción, está conformado por colaboradores con diversas capacidades y habilidades; quienes deben cumplir con eficiencia, calidad y calidez las actividades para el logro de metas; situación en la cual los directivos que ejercen liderazgo, son piezas claves para la organización.

En este contexto, se hace necesario que a partir del liderazgo se logre potenciar o promover nuevas habilidades en los colaboradores para que puedan adaptarse a la nueva realidad de la gestión sanitaria, la cual demanda de líderes que estén mucho más conectados, con aptitudes y actitudes asociadas hacia la humanización de la gestión, capaces de liderar generando motivación y compromiso en los colaboradores. (Ayuso Murillo & Herrera Peco, 2017)

La Academia de Liderazgo del Servicio Nacional de Salud del Reino Unido (2013) presentó un modelo de liderazgo, el cual tiene por finalidad que los profesionales de salud con responsabilidades directivas o no directivas se conviertan en mejores líderes quienes logren inspirar un propósito o visión compartida con los colaboradores, liderar con cuidado, valorar la información, desarrollar capacidades, engranar a los equipos, influir en los resultados y celebrar los logros alcanzados, que se visualizará en las actitudes y comportamientos que muestren con los usuarios de los servicios de salud; es decir en la calidad de servicio que prestan y a su vez en la imagen de la organización, percibiéndose esta como una entidad sanitaria exitosa y altamente considerada. (Ayuso Murillo & Herrera Peco, 2017)

En ese sentido, según Hersey y Blanchard (1967) manifiestan que no existe un único estilo de liderazgo para alcanzar las metas organizacionales; es por ello que el líder debe adaptar el estilo de liderazgo de acuerdo a la situación y necesidad de

cada integrante del equipo; es decir según el grado de madurez del colaborador. (Garcia de la Serrana, 2021)

Es así como, a través del tiempo han surgido diferentes teorías y modelos de liderazgo que en la actualidad toman en cuenta aspectos que involucran la transformación de las personas y las organizaciones, como el liderazgo transformacional, estilo que permite que los integrantes de las organizaciones reconozcan la situación actual e identifiquen la necesidad de cambio en la organización para la mejora continua y logro de metas; para ello considera la participación de los colaboradores y el consenso entre todas las actividades; logrando de esta manera la satisfacción de los miembros de la organización quienes brindaran un buen servicio (Trice & Beyer, 1993).

Asimismo, la Revista de Comunicación y Salud (2016), en un artículo sobre Liderazgo Transformacional en las organizaciones sanitarias a nivel mundial, indica que con la búsqueda de la humanización de la salud las organizaciones identifican la necesidad de instaurar el liderazgo transformacional como parte de la innovación organizacional que implica asumir nuevos retos y desafíos con la participación activa de todos los colaboradores que la integran, es decir a través de un liderazgo descentralizado y participativo que permite asegurar la motivación, formación y el conocimiento de los colaboradores con respecto a su razón de ser y estar en la organización. (Dalnet, García Romero, & March Cerdá, 2016)

Así también, a nivel de Latinoamérica la Organización Panamericana de la Salud (2020) indica que para la gestión del sistema de salud en todos sus niveles, requiere de un liderazgo transformador, con líderes con inteligencia emocional que respondan a los desafíos situacionales con acciones estratégicas para una transformación organizacional; donde los miembros de la organización se sientan identificados con líder, con la organización y descubran sus propios eventos transformadores con calidad, eficiencia y efectividad. Por ello, los líderes deben ser estrategias para dirigir organizaciones resilientes y lograr transformaciones en

el sistema de salud para alcanzar la salud universal. (Puertas, Sotelo, & Ramos , 2020)

De este modo, el liderazgo transformacional promueve la adecuada funcionalidad y sostenibilidad de las organizaciones, responde a las expectativas de los colaboradores a través de la motivación para el logro de las metas organizacionales y del colaborador, generando un clima de confianza, bienestar, con oportunidades de desarrollo y crecimiento en la organización y a su vez estableciendo un compromiso con la misma. Es por ello, que el líder transformacional tiene la misión y la capacidad de motivar cambios claves en los seguidores para trascender en creencias y cualidades personales para el logro de las metas.

Por otro lado, las organizaciones buscan colaboradores que se identifiquen y logren establecer un vínculo emocional y conductual con la institución a la que pertenecen, definido como engagement, que favorece aumento de productividad, satisfacción interna y externa, involucramiento mayor del colaborador y garantiza su permanencia durante periodos largos. (Cook, 2008).

Es así que, que hoy en día en las organizaciones se va tomando importancia el engagement, es decir la generación del vínculo de emocional y conductual entre colaboradores y la organización, el cual va más allá del trabajo que cada uno tiene asignado, permite que el colaborador sienta agrado y pasión por su trabajo y se desempeñe con energía y vigor en un clima laboral donde sus necesidades y expectativas son satisfechas, generando así una mayor rentabilidad, éxito y estabilidad. (Giraldo & Pico, 2014)

Al respecto, el engagement forma parte de una nueva estrategia administrativa que fortalece las prácticas organizacionales saludables y fomenta cultura organizacional con colaboradores entusiasmados, comprometidos y motivados en su trabajo lo que se refleja en la calidad de atención. (Dessler, 2015)

En ese mismo contexto, las organizaciones necesitan de líderes que promuevan en los colaboradores la identificación de desafíos, retos y superen los obstáculos en la organización; además de potenciar la capacidad de los colaboradores para encuentren su propia motivación y desarrollen actitudes proactivas, y no sólo respondan a las órdenes que podría recibir.

Actualmente, la gestión de las organizaciones de salud enfrenta grandes desafíos para lo cual requieren de líderes con competencias y habilidades para para hacer frente a la humanización de la gestión sanitaria a través de la cual promuevan la auto transformación en sus colaboradores hasta que establezcan una conexión emocional y conductual con la organización que permita afrontar los desafíos con actitudes proactivas, vigor y dedicación haciendo uso de estrategias innovadoras en el desempeño laboral que implica la atención de los usuarios de salud.

En ese mismo contexto, podemos referir que un factor de éxito en una organización es el vínculo emocional y conductual que logran establecer los colaboradores con la organización, quienes muestran disposición para asumir actividades más allá que aquellas encomendadas o propias de sus funciones; este compromiso y vínculo con la organización debe ser promovido por el líder transformacional a través de la una planificación y gestión continua, como una práctica saludable en las organizaciones.

De acuerdo a lo mencionado, en la mayoría de las organizaciones de salud del sector público de nuestro país, la gestión del recurso humano no es considerada una prioridad, lo cual puede atribuirse a deficiencias en la gestión, las políticas públicas establecidas, brechas de recursos tanto a nivel administrativo como asistencial, falta de liderazgo y falta visualización de la relación binaria que debe existir entre el líder y el seguidor como parte de la humanización de la gestión con la cual se espera que los colaboradores se sientan a gusto con su trabajo y que generen un compromiso y vínculo afectivo con la organización.

Sin embargo, la realidad muestra que existen colaboradores que cumplen sus actividades de manera rutinaria para alcanzar una meta numérica, sin atención de parte de los que dirigen las organizaciones de las necesidades, competencias y habilidades que puedan tener los colaboradores en el proceso para el cumplimiento meta. Es así que, a pesar de las dificultades en la gestión sanitaria, algunas organizaciones tratan hacer frente a la situación actual lo que demanda mayor esfuerzo de los colaboradores; situación que no es ajena a la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte de la Superintendencia Nacional de Salud, cuya misión es proteger los derechos en salud de todos los peruanos, que tiene a cargo 6 regiones del Norte del país, y que cuenta con recurso humano limitado para responder a la demanda de usuarios lo que se traduce en sobrecarga laboral en los colaboradores; sin embargo, continúan cumpliendo con las atenciones. Realidad que necesita de líderes más conectados con la humanización de la gestión con competencias para ejercer liderazgo inclusivo y transformador, con mayor comunicación para generar motivación en los colaboradores para el cumplimiento de las metas individuales, de equipo y de la organización.

En este contexto, las actitudes y prácticas del líder son claves para alcanzar las metas de la organización, los cambios a los que debe enfrentarse la organización, puede tener una rápida adaptación de acuerdo al liderazgo ejercido que podría generar el engagement de los colaboradores. Por ello se plantea realizar la investigación: ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril - junio 2021?

Esta investigación cobra relevancia e interés en su desarrollo por su conveniencia, pues permite relacionar las variables liderazgo transformacional con engagement a fin de proponer estrategias en la organización dirigidas a garantizar la promoción de un liderazgo que genere lealtad, propósito de fidelización y comodidad en el desarrollo del trabajo por parte del colaborador, pudiendo ser de importante contribución en el tema.

A nivel social, a partir de esta investigación, los resultados permitirán a entidades de salud, implementen estrategias de mejora para lograr el engagement, es decir

colaboradores motivados, eficientes y empáticos como eje de suma importancia en la calidad de atención a los usuarios de salud.

A nivel práctico, las investigaciones permitirán contar con instrumentos prácticos de medición periódicos que puede utilizar cualquier organización de salud para poder evaluar y aplicar estrategias de mejora.

Por su valor teórico, permite el conocimiento oportuno sobre liderazgo transformacional y engagement como contribución teórico y práctica y sirva como referencia para contribución en la gestión de las organizaciones de salud.

Así también, la investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021. Y como objetivos específicos: identificar el nivel de liderazgo transformacional en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, identificar el nivel de engagement en los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021, establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión Vigor del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión dedicación del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión absorción del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

Asimismo, se planteó como hipótesis: el Liderazgo transformacional se relaciona con el engagement de los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La modernización y reforma del Estado tiene como propósito mejorar la calidad de atención y cuidado de los usuarios de salud mediante intervenciones eficaces y efectivas del personal de las organizaciones de salud. Es así que, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo de Capacidades 2018-2021, aprobado con RM 1337-2018/MINSA se busca asegurar el fortalecimiento de las competencias profesionales y humanas para que las personas sean capaces de asumir responsabilidades en los diferentes niveles y estar preparado para responder a los cambios situacionales en las organizaciones y lograr atender las demandas y necesidades de la población con eficiencia y oportunidad (Ministerio de Salud, 2019)

En este marco, las organizaciones de salud necesitan de líderes con competencias y habilidades para lograr transformaciones en las percepciones, expectativas y motivaciones de los colaboradores, acciones que se desarrollaran a través del liderazgo transformacional, que a su vez contribuirá a establecer un vínculo emocional y actitudinal entre el colaborador y la organización, denominado engagement, el cual permite que el colaborador muestre comportamientos de trabajo más innovadores y eficaces que impactará calidad de servicio.

En ese sentido, existen investigaciones a nivel nacional que nos permite valorar la variable liderazgo transformacional en las organizaciones de salud.

Rojas (2017, Lima) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue. Un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal correlacional, cuya muestra fue conformada por 50 trabajadores. El instrumento de recolección para liderazgo transformacional fue un cuestionario de 25 preguntas y para desempeño laboral un cuestionario de 13 preguntas, ambos con escala de Likert. En este estudio se encontró que el 56% de los trabajadores percibió un nivel alto de liderazgo, 24 % nivel medio y el 20 % nivel bajo. Con respecto al desempeño laboral, el 44 % percibió nivel alto de desempeño

laboral, 38 % nivel medio y 18 % nivel bajo. Se concluyó que no se encuentra relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral en personal de Hospital Nacional Hipólito Unánue. ($p=0.436$, $Rho=0.113$).

Barbaggelata & Escobar (2019, Lima) en su tesis cuyo fin fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unánue de Lima. Un estudio cuantitativo descriptivo, cuya muestra estuvo constituida 152 profesionales de salud. El instrumento de recolección para liderazgo transformacional fue un cuestionario de 15 preguntas y para el compromiso cuestionario de 54 preguntas, ambos con escala de Likert. En este estudio se reportó que el 2% de personal salud percibió un nivel alto de liderazgo, 86.8% nivel medio y el 11.2% nivel bajo. Así también, 19.7 % percibió clima organizacional bajo, 80.3 % nivel medio y 0 % nivel alto. Se concluyó que existe correlación significativa moderada y directa entre liderazgo transformacional y clima organizacional en personal de Hospital Nacional Hipólito Unánue. ($p<0.001$, $Rho=0.631$)

Seminario (2017, Lima)) en su tesis cuyo objetivo fue determinar la relación liderazgo transformacional y cultura organizacional del personal de Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud de Lima. Un estudio cuantitativo descriptivo de corte transversal correlacional, la muestra estuvo constituida por 75 trabajadores. El instrumento de recolección para liderazgo transformacional fue un cuestionario de 28 preguntas y para cultura organizacional un cuestionario de 30 preguntas, ambos con escala de Likert. En este estudio se reportó que el 68 % de los trabajadores percibió un nivel alto de liderazgo, 28 % nivel regular y el 4 % nivel bajo. Con respecto a la cultura organizacional, el 62,7 % percibió nivel alto de cultura organizacional, 28 % nivel medio y 9.3 % nivel bajo. Se concluyó que el liderazgo transformacional tiene una relación directa y significativa con la cultura organizacional en personal de la sede central del Seguro Social de Salud. ($p< 0.00$, $Rho=0.779$)

Evangelista (2018,Lima) en su tesis cuyo fin fue determinar la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de nivel IV de Lima. Un estudio cuantitativo, descriptivo

de corte transversal correlacional cuya muestra fue conformada por 115 trabajadores, su instrumento de recolección de datos para medir el compromiso organizacional fue un cuestionario de 40 ítems y el instrumento para el liderazgo transformacional de 21 ítems. En este estudio se reportó que el 34.7% reconocieron un nivel regular de liderazgo transformacional; mientras que el 65.2% reconoció un nivel bueno. Así también, con respecto al compromiso organizacional el 28.7% presenta un nivel bajo, el 48.7% presenta un nivel medio y el 22.6% presenta un nivel alto. Se concluyó que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de emergencia un hospital nivel IV de Lima. ($p < 0.00$, $Rho = 0,660$).

Medina (2020, Lima), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación que existe entre liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de una clínica privada de Lima. Investigación cuantitativa, no experimental y de corte transversal, cuya muestra fue 109 profesionales de enfermería. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario para liderazgo transformacional de 20 ítems y para compromiso organizacional 18 ítems con escala de Likert. Los resultados fueron que más del 75% de participantes percibe un liderazgo transformacional que tiende a ser alto y más del 50% de los participantes presenta compromiso organizacional que tiende a ser alto. Concluye que no existe relación entre el Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de la Clínica privada ($Rho = 0.080$, $p = 0.432$)

Asimismo, con respecto a la variable engagement, son pocas las investigaciones que se han realizado en el sector salud, las cuales presentamos a continuación.

A nivel internacional, Teixeira, y otros (2017, Brasil) en su investigación cuyo fin fue evaluar las tasas de engagement laboral entre médicos residentes en pediatría matriculados en el Programa de Residencia Médica Pediátrica de la Facultad de Medicina de São José do Rio Preto. Un estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal correlacional, cuya muestra está compuesta por 36 profesionales. Los datos fueron recolectados, utilizando la Utrecht Work Engagement Scale (Uwes). Se obtuvo como resultado que en la dimensión dedicación el 69,45% de

profesionales mostró un nivel alto de engagement, y en la dimensión de Vigor y Absorción mostraron 58,33% nivel medio de engagement. Para la dimensión Engagement, el nivel promedio se observó en el 47,22% de los profesionales, mientras que el 36,11% tuvo un nivel alto de engagement. Se concluye que los residentes de Pediatría tuvieron buenas tasas de engagement, especialmente en el dominio de Dedicación. (Alfa de Cronbach 0,711 a 0,916 y confiabilidad 95%)

A nivel regional, Argomedeo (2019, Ascope) en su investigación cuyo fin fue determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope. Un estudio descriptivo, de corte transversal, correlacional simple. La muestra estuvo constituida por 30 trabajadores asistenciales. Se utilizó como instrumentos un cuestionario con 24 preguntas para medir el engagement y para medir el Desempeño Laboral se aplicó el cuestionario 21 preguntas. Los resultados fueron con respecto al engagement, el 87% presenta un nivel alto y 13% nivel regular. Así también, en cuanto al desempeño laboral el 100% perciben nivel regular. Se concluye correlación positiva entre el engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Medico Ascope. ($Rho = 0.809$; $p = 0.00$).

Asi tambien, Bravo (2020, Ascope) en su investigación cuyo fin fue determinar la relación entre engagement y el desempeño laboral en el personal de Red de Salud Chepén. Un estudio descriptivo, de corte transversal, correlacional simple. La muestra estuvo constituida por 195 trabajadores asistenciales y administrativos. Se utilizó como instrumentos un cuestionario con 17 preguntas para medir el engagement y para medir el Desempeño Laboral se aplicó el cuestionario 16 preguntas. Los resultados fueron con respecto al engagement, el 59,5% presenta un nivel alto y 17.9% nivel medio y bajo el 22.6%. Así también, en cuanto al desempeño laboral el 59.6 % perciben nivel alto, 20.5% medio y bajo el 22.6% . Se concluye relación positiva entre el engagement con el desempeño laboral en el personal asistencial de los colaboradores de la Red Chepén. ($Rho = 0.804$; $p < 0.01$), una relación positiva fuerte de las dimensiones vigor (0.801), dedicación (0.805), absorción (0.773) con desempeño laboral.

Del mismo modo, a nivel teórico diversos autores permiten entender con mayor claridad la definición de liderazgo transformacional.

El liderazgo es la capacidad que tiene el líder para influir en otras personas para lograr un propósito. (Dilts, 1998). Así también, el liderazgo se define como habilidad de influir sobre las personas para que trabaje con motivación en la consecución de un objetivo para el bien común (Hunter, 1996)

De la misma forma, Chiavenato (1993) refiere que el liderazgo es un proceso de relación interpersonal que se da a través de la comunicación para conducir y motivar a un grupo de personas hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización con entusiasmo, adaptabilidad y flexibilidad, solución de problemas y solución de conflictos.

Así también, French & Bell (1996) refieren que el liderazgo es un proceso interactivo y compartido el cual busca desarrollar habilidades en cada uno de los miembros de un equipo, que implica estar alineados a una misma dirección y motivados para el logro de la meta organizacional (Gomez Radas, 2002)

Otros autores afirman que “el líder es la persona que se enfrenta a retos cada día, pero cuenta con sus subordinados para resolverlos” [...] en quienes promueve el cambio en las actitudes, conductas y hábitos para el desempeño de sus labores. (Heifetz , Grashow, & Linsky, 2012)

En tal sentido, a través del liderazgo se debe optimizar la capacidad y habilidad de las personas y del equipo para alcanzar aspiraciones y la satisfacción de los mismos. (Deci & Ryan, 1990). Así la labor no sólo es medio para obtener beneficios económicos; sino una actividad con valor propio para los colaboradores que favorecerá su desarrollo y crecimiento personal y profesional.

De todas las definiciones, podemos concluir que el líder es la persona con habilidades para ejercer relación sobre un grupo, a quienes se atribuye la denominación de seguidores. Así también, el líder es aquella persona que tiene las competencias para que en la organización, pueda direccionar, a través de la motivación, el logro de los metas, creando una cultura organizacional donde los seguidores se encuentren satisfechos con la labor que realizan.

El enfoque de las teorías de liderazgo en la década de los 80 tuvieron como finalidad de mejorar el desempeño de las organizaciones a partir de determinadas habilidades, actitudes y talentos de las personas que las dirigían.

Es así como, a lo largo del tiempo se han desarrollado diferentes teorías cuya finalidad es explicar la figura del líder y la relación con el seguidor. Por un lado, la teoría de los rasgos que se centra en atributos o características de la personalidad de los líderes con éxito como el impulso, deseo de dirigir, honradez, integridad, entre otros. Luego, la teoría del comportamiento la que postula que existen diversas conductas que adoptan y desarrollan los líderes como el ser autoritario, explotador, autoritario-benévolo, consultivo y participativo; lo cual puede predecir el éxito del liderazgo y su relación con los seguidores. Por último, la teoría contingente o situacional que sostiene que no existe un estilo liderazgo único, sino que el actuar del líder depende de la situación en la que se encuentra la organización. (Cruz Ortiz, Salanova, & Martinez, 2013)

En ese sentido, los enfoques de liderazgo con perspectiva pluralista han contribuido que nuevas teorías destaquen la interacción entre líder y seguidor con sus posibles efectos bidireccionales, como es la teoría del liderazgo transformacional cuyo precursor fue Bass (1985); quien tomó en cuenta las ideas de House (1971) y Burns (1978) en relación al liderazgo carismático, a partir del liderazgo transaccional y transformacional de Bass y Avolio (1990).

La teoría de Liderazgo de Burns (1978) menciona dos tipos de liderazgo opuestos: transaccional y transformacional; siendo el primero un liderazgo rutinario, mientras el segundo una liderazgo que va desde la motivación hasta el compromiso de los seguidores, despertando en ellos conocimientos en temas claves, deseos de logro, desarrollo personal, y a su vez direcciona el desarrollo de los grupos y la organización; mediante el aumento de la confianza en cada uno de los seguidores desde la razón de su existencia para logros, crecimiento y desarrollo.

Posteriormente Bass en 1981 hace referencia a La Teoría del Liderazgo Transformacional y sostiene que los líderes pueden desarrollar conductas tanto de liderazgo transformacional como transaccional. (Bass B. , 1999)

Esta teoría de liderazgo transformacional describe la postura de los líderes para interactuar con los colaboradores en contextos variables con entornos turbulentos o de incertidumbre; situaciones en las que el líder toma decisiones estratégicas con participación de sus seguidores, motivando en ellos el deseo de logro, crecimiento y desarrollo.

Al respecto, Bass señala que el Liderazgo transformacional permite que el Líder pueda ejercer los diferentes tipos de liderazgo de acuerdo a la circunstancia en la que se encuentran los colaboradores y la organización; es decir es un liderazgo situacional. Además, señala que el líder transformacional promueve conductas proactivas en sus seguidores. (Bass B. M., 1985)

Posteriormente, Bass y Avolio (1990), sostiene que el líder transformacional es percibido por sus seguidores como carismático y fuente de inspiración ; quien toma en cuenta las necesidades individuales de cada uno de ellos y logra estimularlos intelectualmente generando confianza en sí mismos. (Mendez, 2009)

A partir de esto, Bass y Avolio (1997) diseñaron el Cuestionario Liderazgo Multifactorial (MLQ) como instrumento para medir el liderazgo transformacional, sostienen que este tipo de liderazgo tienen 5 dimensiones: influencia idealizada-conducta, influencia idealizada-atribución, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual (Molero, Cuadrado, Narva, & Morales, 2007)

Influencia idealizada- conducta, visualiza las conductas de líderes y su reflejo en los seguidores en relación a valores, creencias, sentido de misión, decisiones éticas y morales y sus consecuencias.

Influencia idealizada- atribución, habilidad que tiene el líder para transmitir el respeto, confianza y seguridad; convirtiéndose en un modelo para los seguidores; quienes se identifican con el líder y tratan de imitarlo.

Motivación inspiracional, el líder logra motivar al seguidor, estimulando en ellos optimismo y entusiasmo, logra posicionar a la visión como una meta alcanzable y

atractiva para los seguidores y la organización; lo cual atrae apasionadamente al seguidor, ya que le da significado a su trabajo.

La estimulación intelectual, es el líder quien estimula a sus seguidores para desarrollar nuevas alternativas de solución a los problemas, despertando en ellos la creatividad e innovación, el análisis de las situaciones problemáticas; generando así el crecimiento y la independencia intelectual de sus seguidores. Los seguidores llegan a solucionar los problemas con sus propias perspectivas, mostrándose más efectivos sin la necesidad del acompañamiento del líder.

La consideración individual, habilidad que tienen los líderes para determinar las necesidades de logro y crecimiento de los seguidores, y atenderlas de manera personalizada brindando apoyo social y emocional, feedback y reconocimiento según corresponda, lo cual es necesario para el crecimiento del equipo y desarrollo de los seguidores, elevando su nivel de responsabilidad y maximizando su desempeño para asumir desafíos.

De este modo, las organizaciones están sujetas a los constantes cambios en un mundo globalizado, competitivo y cosmopolita, por lo cual requieren de un liderazgo transformacional, con atención en las competencias e intereses de los colaboradores, de quienes se espera compromiso e identificación con la organización a la que pertenece. El líder transformador tiene características que influyen en sus seguidores, para convertirlos en líderes auto dirigidos, fomentando el desarrollo de cada seguidor, como la transformación del grupo en su conjunto.

Es por esta razón que, el liderazgo transformacional está relacionado con el logro y compromiso organizacional, satisfacción y confianza de los colaboradores denominados subordinados (Rodríguez, Romero, & Ramos, 2018)

En ese contexto, se afirma que las organizaciones saludables necesitan empleados motivados y que se encuentren psicológicamente sanos para lograr alcanzar los fines organizacionales como lo sostiene la Psicología Organizacional Positiva, que propone que la salud del trabajador debe incluirse en las políticas organizacionales. (Salanova Soria & Shaufeli, 2004)

Salanova (2009), Luthans & Youssef (2004) sostienen que tanto el capital humano como el capital psicológico (autoeficacia, esperanza, optimismo realista y resiliencia) deben cobrar relevancia en las organizaciones. Salanova (2009) agrega un nuevo factor como es el engagement y la autoeficacia como un concepto clave del capital psicológico, considerado como un activo más en la empresa.

Por lo anteriormente mencionado, se hace una revisión de la variable engagement para una mejor comprensión.

De este modo, Salanova & Schaufeli (2009) señalan que “engagement” no es exactamente lo mismo que adicción al trabajo y compromiso organizacional, si están relacionados; pero el Engagement se promueve y emerge desde otras estrategias. (Moreno & Velásquez, 2011)

De la misma manera, Freuderberg (1974) sostiene que el engagement se originó a partir de estudios basados en el burnout caracterizado por agotamiento emocional y físico, pérdida de interés en el trabajo, desmotivación, desinterés, pérdida de realización personal por falta de competencia y eficacia profesional. Corso (2013) y Maslash (2009) definen al burnout disminución de motivación o vacíos emocionales y físicos. (Vargas Mendoza, 2020)

Así también, el engagement se describe como el aprovechamiento de los integrantes de la organización de sus propios roles de trabajo para expresar a sí mismos física, cognitiva, emocional y mentalmente su estado durante el desempeño de sus labores. (Kahn, 1990)

En este mismo contexto, según Salanova y Schaufeli (2009) el engagement tiene sus comienzos en la psicología humanista, la cual centra al ser humano como el principal bien en la organización, gestionando al talento humano, en sus valores, sus percepciones personales y de su labor, y la actitud frente a los problemas en la organización; es así que equipara entonces con los planteamientos de Maslow. El

engagement en el ámbito laboral, se identifica con “el estudio de las necesidades de seguridad, de pertenencia, de reconocimiento y de autorrealización”. (Salanova & Schaufeli, 2009)

Es así que, el engagement está definido como un estado mental, psicológico, afectivo-cognitivo se caracteriza por el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión; en sentido figurado es como que la organización logra capturar “las manos, cabeza y corazón de sus empleados”. (Schaufeli et al., 2002)

Así también, el engagement es un estado afectivo cognitivo persistente e influyente, positivo y satisfactorio del colaborador en relación al trabajo que realiza, el cual está caracterizado por vigor, dedicación y absorción. (Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker, 2002)

Además, Maslach y Leiter sostienen que el engagement se define por las actitudes enérgicas, compromiso e implicación entre colaborador y la organización para el logro eficiente de resultados, y a su vez se relaciona con la disponibilidad de recursos laborales lo que favorece como efecto al compromiso del colaborador y su permanencia. Es así que, el engagement se conceptualiza como la relación entre el líder y el colaborador que promueve el desarrollo de compromiso auténtico con la organización con implicancia conductual- energético, emocional y cognitivo. (Muñoz Soto, 2019)

Schaufeli y Bakker (2004) sostiene que el engagement está definido como el estado activo y positivo hacia las labores, en cual predominan tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción”. (Schaufeli & Bakker, 2004)

El *vigor* está caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental del colaborador; la *dedicación* referida a al involucramiento en la labor del colaborador con entusiasmo y asumiendo desafíos; y la *absorción*, es la concentración y la compenetración con la labor. Es así que, dentro de las probables consecuencias positivas del engagement laboral se identifican las actitudes positivas relacionadas con el trabajo, la salud individual, las conductas extra role y mejor performance

(nivel de desempeño), así también un alto compromiso con la organización” (Schaufeli y Bakker 2004).

Es por ello, que un colaborador con un nivel alto de engagement estará motivado para realizar su labor con más persistencia, intensidad y concentración. (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). De la misma manera, la política de gestión del personal de las organizaciones debe promover el logro de engagement en los colaboradores ya que esto favorecerá en el logro de los resultados. (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey, & Saks, 2015)

Entonces, para que los colaboradores de las organizaciones pueden desarrollar engagement, cobra relevancia la gestión de talento humano, los recursos individuales de cada colaborador, la creencia en su capacidad para realizar óptimamente sus funciones, que incluso puedan trazar nuevas perspectivas en la organización (Bandura, 1977) La competencia sentida, puede también impulsar engagement; la autoeficacia es una consecuencia del compromiso del colaborador, generando “espirales positivas hacia arriba” (García Renedo, Llorens, Cifre, & Salanova, 2006)

De las evidencias anteriores, se deduce que el liderazgo transformacional y el engagement son variables importantes que llegan trascender en los resultados de la organización y el desempeño de sus colaboradores, y por ello su relación es importante para los seguidores, la organización y el líder. (Cruz Ortiz, Salanova, & Martínez, 2013)

En tal sentido, el liderazgo transformacional se relaciona con el engagement; siendo este último resultado de un liderazgo orientado a la transformación y conceptualizado como un estado motivacional positivo relacionado con el ámbito laboral, distinguido por el esfuerzo, la inspiración y la concentración con el que colaborador desarrolla su labor; es decir un estado cognitivo –afectivo que se mantiene en el tiempo y se enfoca en el logro de objetivos. (Muñoz Soto, 2019)

Por otro lado, Salanova (2012) sostiene que los recursos laborales caracterizados por aspectos sociales, organizacionales, mentales y físicos con lo que dispone el

colaborador para desarrollar sus actividades para el logro de los objetivos impactaran en la satisfacción laboral. En este mismo contexto, Bakker & Demerouti (2013) afirman según investigaciones el engagement resulta del impacto de los recursos laborales, además del apoyo que brinda el líder en el ambiente laboral teniendo en cuenta la salud física y mental del colaborador. (Bakker & Demerouti, 2013) Citado por Muñoz Soto, 2019)

En efecto, el liderazgo transformacional y engagement permite que el colaborador alcance la satisfacción profesional y que se mantenga por periodos largos en la organización; es decir con baja o nula intención de abandonar el cargo que tiene asignado ya que el trabajo que realiza es reconocido y valorado lo que provoca mayores niveles de satisfacción laboral. (Sacks, 2006). Es así que, en el mismo marco de la relación de ambas variables, se presentan elementos esenciales como son los recursos y las demandas laborales que identifica el colaborador en la organización para el desarrollo del trabajo, aspectos que determinaran el esfuerzo, dedicación y gasto de energía necesario para el cumplimiento de los objetivos. (Bakker & Demerouti, 2013; Demerouti & Bakker, 2011 citado por Muñoz Soto, 2019).

Asimismo, según Fischer (1986) el engagement se relaciona con el proceso de aprendizaje y cambio en el ámbito laboral denominado socialización organizacional. Al respecto, Van Maanen y Schein (1979) sostienen que en este proceso el colaborador por gestión del líder se traslada desde la posición de desinterés por la organización hasta estar íntegramente incorporado al cargo que tiene asignado; lo que permite que desarrolle sus labores con vigor y dedicación como parte del estado positivo del colaborador; manteniéndolo absorbido con la labor que realiza, lo permite concluir que a mayor socialización organizacional mayor engagement. Por tanto, el liderazgo orientado a las transformaciones tiene relación positiva con el engagement, es decir mayor liderazgo transformacional mayor engagement. (Muñoz Soto, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

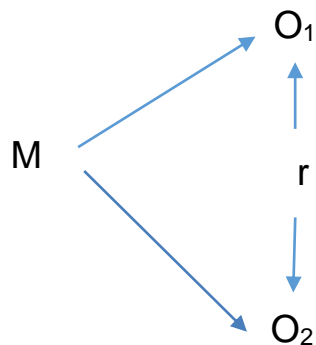
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño descriptivo, correlacional, pues no se manipula deliberadamente las variables, y buscó describir la relación entre las variables en un determinado tiempo. (Hernández Sampieri, Fernandez Collado, & Baustista Lucio, 2014)

El esquema que se utilizó para medir la relación entre el liderazgo transformacional y el engagement es:



Dónde:

M = Colaboradores de la Intendencia Macro Norte SUSALUD.

O₁= Observación del Liderazgo transformacional

O₂=Engagement

r=relación entre dichas variable

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variables

Variable1: Liderazgo Transformacional

Variable 2: Engagement de los colaboradores

3.2.2 Operacionalización de variables

Las variables se operacionalizaron y se consignan en el (ver Anexo N°5)

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población:

Estuvo conformada por 27 colaboradores de la Intendencia Macro Norte SUSALUD. Los mismos que participaron en la investigación.

3.3.2 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Colaboradores nombrados o contratados que laboran en la Intendencia Macro Norte SUSALUD por tiempo mayor y/o igual a un año.
- Colaboradores locadores que laboran en la Intendencia Macro Norte SUSALUD un tiempo mayor y/o igual a un año.
- Colaboradores nombrados, contratados, locadores que laboran en la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD y que deseen participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores practicantes o pasantes de la Intendencia Macro Norte SUSALUD.
- Personal que labora en la Intendencia que pertenece a empresa tercerizada de la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD.

3.3.3 Unidad de Análisis:

Colaboradores de la Intendencia Macro SUSALUD Norte

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica:

La técnica utilizada fue la encuesta que nos permitió obtener información de Liderazgo Transformacional y engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional Norte.

3.4.2 Instrumentos:

El tipo de instrumento para Liderazgo transformacional fue un cuestionario.

Se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) de Avolio & Bass (1995), adaptada al español por Molero y Cols. en el año 2010 y que Medina (2020) realizó algunas adaptaciones al contexto lingüístico de la realidad peruana, que consta de 20 ítems que se encuentran relacionados sólo con el Liderazgo transformacional. Cada ítem se valora en una escala de 1 a 5, considerando que mientras mayor es el promedio se percibirá más conductas de liderazgo transformacional en el líder. (Anexo 1).

El tipo de instrumento utilizado para Engagement fue un cuestionario.

Se empleó el cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Baker (2004), y aplicado en Perú por Argomedo (2020) y Bravo (2020) con las adaptaciones lingüísticas. : constituido por 17 ítems en forma de afirmaciones. Cada ítems se valora en una escala del 0 al 6 (Anexo 2).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Se utilizó instrumentos validados que se detallan en las fichas técnicas.

Ficha técnica de Liderazgo transformacional

Nombre del instrumento	Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form))
Autor	Magaly Elodia Medina León
Año	2020
Aplicación	Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte
Bases Teóricas	El cuestionario empleado es el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form)) de Avolio, J. & Bass, B.M. (1995) adaptada al español por Molero y Cols. en el año 2010 y que Medina (2020) realizó algunas adaptaciones al contexto lingüístico de la realidad peruana, que consta de 20 ítems que se encuentran relacionados sólo con el Liderazgo transformacional
Versión	3
Sujetos de aplicación	Colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.
Tipo de administración	Individual
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	Escala de Likert cuya valoración es: nunca (1), de vez en cuando(2), a veces(3), bastante(4) y casi siempre (5).
Campo de aplicación	Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.
Validez	Según el V de Aiken de: 0.997
Confiabilidad	Según el Alfa de Cronbach: 0,964
Categorización de medición general y rangos	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100

Ficha técnica de Engagement

Nombre del instrumento	Individual Work Performance Questionnaire.
Autor	Bravo Espinoza, Martin Bryan Michael
Año	2020
Aplicación	Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte
Bases Teóricas	El cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Baker (2008), en su adaptación española: Schaufeli y Bakker (2004).
Versión	2
Sujetos de aplicación	Colaboradores de la Intendencia Macro Norte SUSALUD.
Tipo de administración	Individual
Duración	15 minutos
Normas de puntuación	Escala de Likert cuya valoración es: nunca(0), casi nunca(1), algunas veces (2),regularmente (3),bastantes veces(4),casi siempre(5) y siempre (6)
Campo de aplicación	Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.
Validez	Consistencia de 0.83
Confiabilidad	Alpha de Cronbach :0.84
Categorización de medición general y rangos	Engagement: Bajo: 0-34 Medio: 35-68 Alto: 69-102 Dimensión Vigor: Bajo: 0-12 Medio: 13-24 Alto: 25-36 Dimensión Dedicación: Bajo: 0-10 Medio: 11-20 Alto: 21-30 Dimensión Absorción: Bajo: 0-12 Medio: 13-24 Alto: 25-36

3.5 Procedimientos

- ✓ Se solicitó autorización a través de un documento dirigido a la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD)
- ✓ Luego de la autorización, a través de la Oficina de Administración y con visto bueno de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, se dio a conocer a los colaboradores de la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD sobre la investigación, la metodología para la aplicación de los instrumentos y sobre el consentimiento informado.
- ✓ Se aplicó las encuestas vía on line, a través del link del formato en google forms, que se socializó por vía WhatsApp
- ✓ La información fue registrada en el programa Excel, para su análisis estadístico.
- ✓ Se realizó el informe de investigación.
- ✓ Se presentará los resultados de la investigación en una reunión vía zoom a los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados y analizados haciendo uso de la hoja de cálculo en Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS Statistics (IBM, Armonk, NY, USA), para posteriormente presentar los resultados en tablas y/o gráficos de acuerdo a los objetivos planteados.

a) Estadística descriptiva. Los datos de las variables cualitativas fueron presentados en frecuencias absolutas y frecuencias relativas (porcentajes).

b) Estadística analítica. Para determinar la normalidad de la muestra se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, debido a que la población muestral es menor de 30 participantes. Para determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el engagement en los colaboradores en

Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte se empleó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) y Pearson de acuerdo al comportamiento de la variable, en el presente estudio las variables liderazgo transformacional y engagement presentaron distribución normal, a excepción de la dimensión dedicación de la variable engagement. Se consideró un nivel de significancia del 5%. ($p < 0.05$) como estadísticamente significativo.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación consideró los principios universales de investigación según el Informe Belmont tales como: Respeto por las personas, Beneficencia y Justicia. (Polit & Hungler, 2000)

Respeto: todos los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte fueron considerados como seres autónomos; quienes aceptaron participar de esta investigación con un consentimiento informado. (Anexo 4).

Beneficencia: Se explicó a los colaboradores Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, el objetivo del estudio, así como de los riesgos y los beneficios de su participación en esta investigación.

Justicia: todos los colaboradores Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte recibieron un trato igualitario en esta investigación respetando el procedimiento establecido.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción de los Resultados

Tabla 1

**Liderazgo Transformacional en los colaboradores de la Intendencia
Macro Regional SUSALUD Norte, 2021**

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Nro.	%
Medio	8	29.6
Alto	19	70.4
Total	27	100.0

*La categoría bajo obtuvo como resultado cero

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional

Según la Tabla N°1, se evidencia que el nivel que predomina en la variable liderazgo transformacional es el nivel alto 70.4%, seguido por el nivel medio con un 29.6 % y 0% nivel bajo en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte

Tabla N° 2

**Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional
SUSALUD Norte, 2021**

ENGAGEMENT	Nro.	%
Medio	2	7.4
Alto	25	92.6
Total	27	100.0

*La categoría bajo obtuvo como resultado cero

Fuente: Cuestionario liderazgo engagement

Según la Tabla N°2, se evidencia que el nivel que predomina en la variable engagement es el nivel alto 92.6%, seguido por el nivel medio con un 7.4 %, y 0% nivel bajo en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte

Tabla N° 3

Liderazgo Transformacional y el Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	EGAGEMENT						Corr.	p*
	Medio		Alto		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Medio	1	3.70%	7	25.90%	8	29.60%	0.561	0.002
Alto	1	3.70%	18	66.70%	19	70.40%		
Total	2	7.40%	25	92.60%	27	100%		

*Correlación de Pearson

**Los resultados de la categoría baja fue cero para ambas variables.

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y cuestionario engagement

En la tabla N°3 se observa según percepción que el liderazgo transformacional fue alto en un 70. 4% y de estos el egagement fue alto en un 66.7% y medio en un 3.7%. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional medio de un 29.6%, y de estos el engagement alto fue de 25.9% y 3.7% fue medio. existiendo una relación positiva moderada (altamente significativa) según la correlación de Pearson 0,561**; con un p-valor=0.002 (p-valor<0.01) en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD.

Tabla N° 4

Liderazgo Transformacional y dimensión Vigor del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	EGAGEMENT (VIGOR)						Corr	p*
	Medio		Alto		Total			
	N°	%	N°	%	N°	%		
Medio	3	11.10%	5	18.52%	8	29.63%	0.640	< 0.001
Alto	0	0.00%	19	70.37%	19	70.37%		
Total	3	11.11%	24	88.89%	27	100%		

*Correlación de Pearson

**Los resultados de la categoría baja fue cero para ambas variables.

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y cuestionario engagement

En la tabla N°4 se observa según percepción que el liderazgo transformacional fue alto en un 70.3% y de estos a su vez la dimensión vigor del engagement fue alto el 70.3%. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional medio de un 29.6%, y de estos la dimensión vigor del engagement fue alto en un 18.5 % y 11.1 fue medio, existiendo relación positiva moderada (altamente significativa) según correlación de Pearson es de 0.640; con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01) en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

Tabla N° 5

Liderazgo Transformacional y dimensión Absorción del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	EGAGEMENT (ABSORCIÓN)						Corr	p*
	Medio		Alto		Total			
	N°	%	N°	%	N°	%		
Medio	3	11.11%	5	18.52%	8	29.63%	0.184	0.358
Alto	3	11.11%	16	59.26%	19	70.37%		
Total	6	22.22%	21	77.78%	27	100%		

*Correlación de Pearson

**Los resultados de la categoría baja fue cero para ambas variables.

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y cuestionario engagement

En la tabla N°5 se observa según percepción que el liderazgo transformacional fue alto en un 70.3% y de estos la dimensión absorción del engagement fue alto en un 59.29% y medio un 11.11%. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional medio de un 29.6%, y de estos la dimensión absorción del engagement fue 18.5 % alto y 11.1 fue medio; no existiendo relación según correlación de Pearson 0.184; con un p-valor=0.358 (p-valor>0.05) en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional Norte SUSALUD

Tabla N° 6

Liderazgo Transformacional y dimensión dedicación del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	EGAGEMENT (DEDICACIÓN)						Corr	p*
	Medio		Alto		Total			
	N°	%	N°	%	N°	%		
Medio	0	0	8	29.63	8	29.63	0.645	< 0.001
Alto	1	3.7	18	66.67	19	70.37		
Total	1	3.7	26	96.3	27	100		

*Correlación de Spearman

**Los resultados de la categoría baja fue cero para ambas variables.

Fuente: Cuestionario liderazgo transformacional y cuestionario engagement

En la tabla N°6 se observa según percepción que el liderazgo transformacional fue alto en un 70.3% y de estos la dimensión dedicación del engagement fue alto en un 66.67% y medio un 3.7%. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional medio de un 29.6%, y de estos a su vez la dimensión dedicación del engagement fue 29.6 % alto; existiendo relación positiva moderada (altamente significativa) según correlación de Rho Spearman es de 0.645 con un p-valor=0.001 (p-valor<0.01) en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

V. DISCUSIÓN

La investigación hace referencia a las variables del Liderazgo Transformacional y Engagement en los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

Se encontró, en la tabla N°1, que el 70.4% (19) de los colaboradores afirmaron percibir nivel alto de liderazgo transformacional y el 29.6% (8) nivel medio. Estos resultados son positivos para la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte dado que este estilo de liderazgo permite contar con colaboradores identificados con la organización, con altos niveles de comunicación y desempeño, motivados por las oportunidades de crecimiento y desarrollo a nivel individual y de grupo. Tal como sostiene Bass (1981) en la Teoría de Liderazgo Transformacional que describe al liderazgo como un proceso de interrelación entre el líder y los seguidores para lograr transformar conductas en contextos variables o de incertidumbre; situaciones en las que el líder toma decisiones estratégicas con participación de sus seguidores, motivando en ellos el deseo de logro, crecimiento y desarrollo. Asimismo, Bass y Avolio (1990) sostienen que los líderes actúan como fuente de inspiración en sus seguidores, tienen en cuenta las necesidades individuales y las del grupo, promueven la motivación y estimulación intelectual de cada seguidor; escenario que brinda oportunidades de crecimiento en la organización para el logro de objetivos (Méndez, 2009). Por ello, actualmente las organizaciones de salud identifican la necesidad de instaurar el Liderazgo Transformacional con el cual el líder logra motivar a sus seguidores; quienes lo identifican como modelo a seguir y a su vez se identifican con la organización conllevándolos asumir retos, desafíos y ser partícipes de sus propios eventos transformadores. (Dalnet, García Romero, & March Cerdá, 2016). Es por esta razón, que el liderazgo transformacional está relacionado con el logro y compromiso organizacional, satisfacción y confianza de los colaboradores (Rodríguez, Romero, & Ramos, 2018)

Estos resultados convergen con la Investigación desarrollada por Rojas (2017) sobre liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unánue de Lima quien determinó que los trabajadores percibían un nivel alto y moderado de Liderazgo transformacional; asimismo, el estudio de (Barbaggelata & Escobar, 2019) sobre relación entre el liderazgo transformacional de los profesionales de salud del Servicio de Gineco-Obstetricia y el clima organizacional del Hospital Nacional Hipólito Unánue, Lima-2019 que obtuvo como resultado que profesionales de salud percibe un nivel alto y medio de liderazgo transformacional. Del mismo modo, Seminario (2017) en la investigación sobre relación liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de Alta Dirección Sede Central Seguro Social de Salud, Lima cuyo resultados fue que el personal percibe un liderazgo transformacional alto y medio. Al igual que, Evangelista (2018) en su investigación sobre la relación del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en enfermeros del servicio de emergencia de un Hospital de nivel IV Lima concluye que el personal percibe nivel alto y medio de liderazgo transformacional.

Así también, según se evidencia en la tabla N° 2, el 92.6% (25) de los colaboradores mostraron alto nivel de engagement, seguido del 7.4% (2) con nivel medio; es decir que los colaboradores presentan vínculo emocional y conductual positivo con la institución, realidad que favorece a la gestión organizacional debido a que los colaboradores están involucrados con su trabajo; el cual se caracteriza por las conductas positivas, energía, motivación y competencias en desarrollo de su labor, favoreciendo al logro de las aspiraciones individuales y organizacionales. Tal como sostiene Kahn (1990) que los colaboradores engagement en el desarrollo de sus labores se expresan a sí mismas física, cognitiva, emocional y mentalmente. Es así que, el engagement se establece como un estado mental, psicológico, afectivo-cognitivo caracterizado por el esfuerzo, entusiasmo, energía y pasión; en sentido figurado es como que la organización logra capturar “las manos, cabeza y corazón de sus empleados”; es decir un estado positivo y satisfactorio, en el cual el colaborador muestra vigor, dedicación y absorción con el trabajo que realiza, estado que persistente e influyente. (Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker, 2002). Es así que, la competencia sentida del colaborador en el desarrollo de su trabajo, puede impulsar engagement (García Renedo, Llorens, Cifre, & Salanova, 2006). Es por ello, que un colaborador con un nivel alto de engagement

estará motivado para realizar su labor con más persistencia, intensidad y concentración. (Crhistian , Garza, & Slaughter, 2011). Estos resultados concuerdan con (Teixeira, y otros, 2017) en su investigación sobre tasas de engagement laboral entre médicos residentes en pediatría matriculados en el Programa de Residencia Médica Pediátrica de la Facultad de Medicina de São José do Rio Preto ,en la cual concluye que el personal muestra alta tasas de engagement. Así también, Argomedeo (2020) en su investigación engagement y el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope muestra como resultado nivel alto de engagement.

En la tabla N° 3 se muestra que, las variables Liderazgo Transformacional y Engagement presentan una correlación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Pearson (0,561**; p-valor=0.002).Se encontró que el liderazgo transformacional fue alto en un 70. 4% y de estos el egagement fue alto en un 66.7% y medio en un 3.7%. Así mismo la percepción del liderazgo transformacional medio de un 29.6%, y de estos el engagement alto fue de 25.9% y 3.7% fue medio Estos resultados obtenidos, se respaldan por Cruz Ortiz, et al (2013) que sostienen que el liderazgo transformacional y el engagement son dos variables importantes que juntos llegan impactar en los resultados y el desempeño de una organización; por ello su relación es relevante para los seguidores, la organización y el líder. De este modo, Albrecht et al (2015) refiere que la gestión de Recursos Humanos debe promover engagement en los colaboradores ya que esto influye en los resultados de la organización”. Entonces, para que los colaboradores de las organizaciones pueden desarrollar engagement, cobra relevancia la gestión de talento humano, los recursos individuales de cada colaborador, la creencia en su capacidad para realizar óptimamente sus funciones (Bandura, 1977) . Es así que, los líderes transformacionales tienen una misión motivacional con sus seguidores a quienes los estimula para trascender, innovar de manera individual y grupal, donde cada uno es promotor de su propio crecimiento e innovador de las soluciones frente a los problemas que puedan surgir, por ello se puede inferir que el Liderazgo transformacional tiene una relación positiva con el engagement. (Rodríguez, et al, 2018). En tal sentido, el engagement es el resultado de un liderazgo orientado a la transformación y conceptualizado como un estado motivacional positivo

vinculado con el ámbito laboral, caracterizado por el esfuerzo, la inspiración y la concentración con el que el colaborador desarrolla su labor; el cual se mantiene en el tiempo y se enfoca en el logro de objetivos. (Muñoz Soto, 2019). Así también, según Fisher (1986) el engagement es el resultado del proceso de aprendizaje y cambio en el ámbito laboral. Al respecto Van Maanen y Schein (1979) sostienen que en dicho proceso, el colaborador por gestión del líder se traslada desde la posición de desinterés por la organización hasta estar íntegramente incorporado al cargo que tiene asignado; lo que permite que desarrolle sus labores con vigor y dedicación como parte del estado positivo del colaborador; manteniéndolo absorbido con la labor que realiza. (Muñoz Soto, 2019)

No se encontraron estudios sobre la relación de variable Liderazgo Transformacional y engagement en el sector salud.

Por otro lado, en la Tabla 4, se observa una correlación positiva moderada (altamente significativa) entre el liderazgo transformacional y la dimensión vigor según en coeficiente de correlación de Pearson (0.640^{**} , $p\text{-valor}=0.000$). Estos resultados expresan que al aumento de la medida liderazgo transformacional aumenta la medida de la dimensión vigor de la variable engagement; es decir que los colaboradores se desempeñan con energía y persistencia. Situación que es positiva para la institución, ya que los colaboradores dedicados a sus labores mostrando actitudes positivas en su desarrollo. De este modo se respalda con e Schaufeli y Bakker (2004) que sostienen que el vigor está definido por los altos niveles de energía, dedicación y resistencia mental de los colaboradores con el trabajo que realizan, actitudes que son obtenidas por el compromiso que tienen los colaboradores con la organización, el cual puede lograrse a través del liderazgo transformacional. Se reafirma con lo señalado por Giraldo,et al. (2012) que sostienen que el engagement es el vínculo emocional y conductual en el colaborador que tiene como resultado que sienta agrado por su trabajo y lo desarrolle con energía.

Por otro lado, en la Tabla 5, se observa que el liderazgo transformacional y la dimensión absorción no se relacionan según en coeficiente de correlación de

Pearson (0.184, p-valor=0.358). Estos resultados pueden ser debido a la coyuntura en la cual nos encontramos en el país por la pandemia COVID 19, donde la carga laboral es mayor, los riesgos de exposición aumentan por la naturaleza del trabajo lo cual puede repercutir en la salud familiar, por lo que los colaboradores están frente a mayores factores que no permite estar concentrado en su trabajo. Así mismo, puede ser por la falta de atención en las necesidades individuales de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional Norte para el desempeño de sus labores; la cual debe ser una de las características del liderazgo transformacional tal como Bass y Avolio (1990) sostienen que los líderes actúan como fuente de inspiración en sus seguidores, tienen en cuenta las necesidades individuales y las del grupo, promueven la motivación y estimulación intelectual de cada seguidor ; escenario que brinda oportunidades de crecimiento en la organización para el logro de objetivos(Méndez, 2009). Por otro lado, Schaufeli y Bakker (2004), señalan que la absorción implica la concentración y compenetración de los colaboradores con el trabajo que realizan, demostrando un mayor compromiso con la organización con actitudes positivas de implicancia personal y organizacional.

Finalmente, en la Tabla 6, se observa una relación positiva moderada significativa) entre el Liderazgo Transformacional y la dimensión dedicación según en coeficiente de correlación de Spearman (0.645, p-valor=0.001). Los resultados obtenidos muestran que al aumento de la medida liderazgo transformacional aumenta la medida de la dimensión dedicación de la variable engagement que involucra estar motivado y entusiasmado para realizar el trabajo, el cual es resultado favorable para la institución que a pesar de los cambios situacionales mantienen el entusiasmo por el trabajo que realizan, que a su vez puede resultar de una motivación intrínseca por la misma naturaleza del trabajo donde son continuamente reconocidos por los usuarios de salud.Tal como se Respaldar por Schaufeli y Bakker (2004) que sostienen que la dedicación en los colaboradores implica que estén involucrados con la labor que realizan y con la organización dispuestos a asumir retos y desafíos , los cuales pueden estar inspirados por el líder o por iniciativa propia o por la razón de ser y estar en la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo transformacional se relaciona con el engagement, según percepción de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.
2. Los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte perciben en su mayoría un liderazgo transformacional alto y en menor porcentaje liderazgo transformacional medio.
3. Los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte presenta un nivel alto de engagement y menor porcentaje en nivel medio de engagement.
4. El liderazgo transformacional es en mayor frecuencia alto con un engagement en la dimensión vigor alto, existiendo relación en los colaboradores de la intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.
5. El liderazgo transformacional es en mayor frecuencia alto con un engagement en la dimensión absorción alto; no existiendo relación en las variables según percepción de los colaboradores de la intendencia Macro Regional SUSALUD Norte
6. El liderazgo transformacional es en mayor frecuencia alto con un engagement en la dimensión dedicación alto, existiendo relación entre las variables según percepción de los colaboradores de la intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar estudios comparativos en instituciones públicas de salud con funciones administrativas con un mayor número de colaboradores para complementar el presente estudio.
2. Realizar investigaciones comparativas considerando otras variables que puedan influir en el engagement y sus dimensiones como factores personales, sociales u otros.
3. Que en las organizaciones de salud se fortalezcan las áreas de gestión humana y promuevan el liderazgo transformacional con el fin de humanizar la gestión y de esta manera cuenten con colaboradores identificados y vinculados con la organización que favorecerá al logro de las metas organizacionales.
4. Revalorizar la gestión del talento humano en las organizaciones de salud públicas como política de gestión nacional, regional y local.

REFERENCIAS

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. . *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7-35.
- Argomedeo Campos , J. R. (2019). Maestría. *Engagement relacionado con el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Médico Ascope*. Universidad César Vallejo, Ascope.
- Ayuso Murillo, D., & Herrera Peco, I. (2017). *El Liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de gestión*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29, 107-115.
- Bandura, A. B. (1977). Self-efficay: Toward a unifying theory of behavioral change. *Pshychological Review*, 84,191-215.
- Barbaggelata Huaraca, A. J., & Escobar, P. N. (2019). *Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de Gineco-Obstetricia y su influencia en el clima en el Hospital Nacional Hipólito Unánue*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.
- Barra Tello, T. (2017). Tamara Carolina. *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bass, B. (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership*". *European Journal of Work and Organizational Psychology*,.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New york: The Free Press.
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better Business Performance through Staff Satisfaction*. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. (2013). Liderazgo Transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología social*, 183-196.
- Cruz Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 183-196.
- Dalnet, A., García Romero, I., & March Cerdá, J. (2016). Liderazgo Transformacional en las organizaciones sanitarias. *Revista de Comunicacion y Salud*.
- Deci, E., & Ryan, R. (1990). *A Motivational Approach to self: Integration in Personality*. R. Dienstbier.
- Dessler, G. (2015). *Introducción a la administración de recursos humanos* (14 ed.). México: Pearson.
- Dilts, R. (1998). *Liderazgo Creativo*. Barcelona: Urano.
- Evangelista, L. (2018). Maestría. *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima*. Universidad César Vallejo.
- García de la Serrana, J. (2021). Los 4 estilos del liderazgo situacional. *EAE Business School Harvard Deusto*.
- García Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de Educación*, 339, 387-400.

- Giraldo, V., & Pico, M. (2014). Engagement vínculo emocional del empleado con la organización. *Biblioteca Octavio Arizmendi Posada*.
- Gomez Radas, C. A. (2002).). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Colombia .
- Heifetz , R., Grashow, A., & Linsky, M. (2012). *La práctica del Liderazgo adaptativo. Las herramientas y tácticas para cambiar su organización y el mundo*. Barcelona: PAIDOS.
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baustista Lucio, P. (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill/ Interamericana.
- Hunter, J. C. (1996). *Un relato sobre la verdadera esencia del liderazgo*. Barcelona: Empresa activa.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 692-724.
- Medina León, M. (2020). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima,*. Universidad Peruana Unión, Lima.
- Mendez, J. (3 de Octubre de 2009). *Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns*. Obtenido de <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>
- Ministerio de Salud. (2019). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanas 2018-2021*. Lima.
- Molero, F., Cuadrado, I., Narva, M., & Morales, J. (2007). Relation and effects of transformational leadership: A Comparative analysis with traditional leadership styles. *Revista UCM*.
- Moreno, A. M., & Velásquez, A. M. (2011). *Engagement : un constructo que promueve la calidad de vida en las organizaciones. Engagement y Calidad de Vida*. Universidad de La Sabana, España.

- Muñoz Soto, C. (2019). Liderazgo Transformacional en la gestion hospitalaria. *Liderazgo Transformacional en la gestion hospitalaria*. Universidad de Chile, Chile.
- Muñoz Soto, C. (2019). *Liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria*. Universidad de Lleida, Lleida, Chile.
- Polit, D., & Hungler, B. (2000). *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: McGraw-Hill interamericana.
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos , G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Panam Salud Pública*.
- Rodríguez, R., Romero, L., & Ramos , D. (2018). *La relación entre el estilo de liderazgo, el engagement y el rol mediador del job crafting en los colaboradores de una empresa de servicios de laboratorio y certificaciones en el Perú*. Universidad Pacífico, Lima, Perú.
- Rojas Galvan , E. (2017). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Hipólito Unánue*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Sacks, M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de recursos humanos.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. The Netherlands.
- Seminario, E. (2017). *Liderazgo transformacional y cultura organizacional según personal de la alta dirección sede central del Seguro Social de Salud- Lima*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

- Shaufeli, W., Salanova, M., Gonzales, R., & Bakker, C. (2002). *The measurement of engagement and burnout*. Journal of Happiness Studies.
- Teixeira, P., Lourencau, L., Gazzeta, C., Gonzalez, E., Rotta, D., Pinto, M., . . . Beretta, D. (2017). *Engagement no Trabalho en Residentes Médicos de PEdiatria*. Brasil.
- Trice, H., & Beyer, J. (1993). *The cultures of work organization*. Englewood Cliffs.
- Vargas Mendoza, L. M. (2020). El engagement :teoría y nociones. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 35-46.

ANEXOS

Anexo Nro. 01

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT DE COLABORADORES DE LA INTENDENCIA MACRO REGIONAL SUSALUD NORTE, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Autor: Avolio & Bass (1995), adaptada al español por Molero y Cols en el año 2010 y que Medina (2020)

Instrucciones: Este cuestionario sirve para describir el liderazgo de su líder inmediato. A continuación, se presentan veinte frases. Indique el grado en que cada frase se ajusta al líder que está describiendo, marcando con un aspa (X) en el número de su elección. Solicitamos responda con veracidad usando la siguiente escala:

Nunca	De vez en cuando	A veces	Bastante	Casi siempre
1	2	3	4	5

Mi líder:	Nu nc a	De vez en cuando	A veces	Bastante	Casi siempre
	1	2	3	4	5
1. Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas					
2. Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella					
3. Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas					
4. Habla del futuro con optimismo					
5. Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella					
6. Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse					
7. Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.					
8. Dedicar tiempo a la enseñanza y a la formación					
9. Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo					
10. Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo					
11. Actúa de tal forma que se gana mi respeto					
12. Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones					

13. Da muestras de poder y confianza en sí mismo					
14. Presenta una convincente visión de futuro					
15. Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas					
16. Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
17. Me ayuda a desarrollar mis capacidades					
18. Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
19. Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar					
20. Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					

Anexo Nro 02

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT DE COLABORADORES DE LA INTENDENCIA MACRO
REGIONAL SUSALUD NORTE, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE EL ENGAGEMENT EN EL TRABAJO (UWES)

Autor: Schaufeli y Baker (2004)

Las siguientes preguntas se refieren a como las personas se sienten en su entorno laboral. Por favor, lea con cuidado cada pregunta y responda adecuadamente.

Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1.En mi trabajo me siento lleno de energía							
2.Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
3.El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
4.Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
5.Estoy entusiasmado con mi trabajo							
6.Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí							
7.Mi trabajo me inspira							
8.Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
9.Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
10.Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11.Estoy inmerso en mi trabajo							
12.Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo							
13.Mi trabajo es retador							
14.Me “dejo llevar” por mi trabajo							
15.Soy muy persistente en mi trabajo							
16.Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo							
17.Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando							

Autorización para realizar trabajo de investigación



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

EXPEDIENTE N° 05325-2021

MEMORANDUM N° 00324-2021-SUSALUDIOGPER

A : Zoyla Kary Asencio Lopez
Delegada de Salud

ASUNTO : Autorización para realizar trabajo de Investigación

REF. : a) Memorandum N° 317-2021-SUSALUD/OGPER
b) Memorandum N° 166-2021-SUSALUD/IMRSN

FECHA : Santiago de Surco, 21 de Mayo del 2021

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente, y a la vez comunicarle que la Intendencia, mediante Memorandum N° 166-2021-SUSALUD/IMRSN, autoriza la aplicación de dos (02) encuesta dirigidas a los/as servidores/as de la IMR (público objetivo: 29 servidores/as), según detalle siguiente:

- ✓ Encuesta de Liderazgo transformacional de 20 preguntas, cuya herramienta a aplicar es "El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) de Avolio & Bass(1995), adaptada al español por Moiró y cols. 2010 y Medina (2020)".
- ✓ Encuesta de Engagement de 17 preguntas, cuya herramienta a aplicar es "Cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale, elaborado por Schaufeli y Baker (2008), en su adaptación española: Schaufeli y Bakker (2002)".

Sin otro particular, quedo de usted.

Aleatoriamente



Formato digitalizado por RARE
ADAMTS INFORMATION Programme
Last Full Collection Date:
Release Date: 2011-10-01 10:00:00

Edmundo Luis San Martín Barrientos
Director General de la Oficina General de Gestión de las Personas



REFERENCES

[illegible]

Anexo Nro 04

Consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

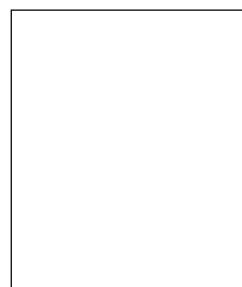
Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

Yo....., después de haber recibido orientación acerca del trabajo de investigación titulado: Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del año 2020, cuya autora es: Br. Asencio López, Zoyla Kary

Quien me ha explicado sobre la finalidad de estudio, señalándome que la información que le proporcione será empleada manteniendo mi identidad en reserva y anonimato, por tal motivo acepto ser encuestado (a) con el propósito de contribuir a la realización del estudio.

Así mismo precisó que puedo retirar en cualquier momento si así lo considerase del estudio. Me señaló que los resultados serán empleados únicamente para fines de la investigación.

.....
Firma



Huella Digital

Anexo Nro 05

Tabla N° 3

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk de los puntajes del Liderazgo Transformacional y el Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021

Pruebas de normalidad Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo Transformacional	0.984	27	0.946
Engagement	0.959	27	0.350
Vigor	0.950	27	0.219
Dedicación	0.876	27	0.004
Absorción	0.946	27	0.171

En la Tabla 3, se evidencia según el Test de Shapiro Wilk aplicado a la muestra menor de 30 ($n < 30$), que las variables liderazgo transformacional y engagement con sus dimensiones tienen una distribución normal, dado que la significancia es mayor 0.05 ($p > 0.05$), con excepción de la dimensión de Dedicación ($p < 0.05$) que no presenta una distribución normal.

Anexo Nro. 06

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo Transformacional	Es el proceso de influencia que ejerce el líder para transformar la conciencia y capacidad de sus seguidores a través de la motivación para afrontar los problemas y desafíos como oportunidades de mejora y crecimiento personal y organizacional. (Avolio y Bass, 2004)	El Liderazgo Transformacional se determinará según la Encuesta Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X (short form) de Avolio & Avolio, J. & Bass, B.M. (1995), adaptada al español por Molero y Cols. (2010) y Medina (2020), el cual consta de 20 ítems.	Influencia idealizada-conducta	Compromiso	Ordinal Nunca=1 De vez en cuando=2 A veces=3 Bastante=4 Casi siempre=5
			Influencia idealizada-atribución	Credibilidad	
			Motivación inspiracional.	Logro de objetivos	
			Estimulación intelectual	Cambio Esfuerzo mayor	
			Consideración individualizada	Trato personalizado Apoyo desinteresado	
Engagement	Estado mental activo y persistente, caracterizado por actitudes positivas con el trabajo y la organización que se refleja en la satisfacción laboral, compromiso organizacional y baja intención de abandonar el trabajo. (Bakker y Shaufeli, 2004)	El engagement se determinará según la Cuestionario UWES - Utrecht Work Engagement Scale por (Bakker y Shaufeli, 2004), el cual consta de 17 ítems.	Vigor	Altos niveles de energía	Ordinal Nunca= 0 Casi nunca= 1 Algunas veces=2 Regularmente=3 Muchas veces=4 Casi siempre=5 Siempre=6
				Altos niveles de resistencia mental	
				Persistente en el rol laboral	
				Optimista	
				Entusiasmo por ir al trabajo	
				Persistente en el trabajo	

			Dedicación	Inspirador	
				Retador	
				Comprometido	
				Entusiasma en el trabajo	
				Orgulloso por el puesto del trabajo	
			Absorción.	Inmerso en el trabajo	
				Felicidad cuando trabajo	
				Difícil desconectarse del trabajo	

ANEXO 7 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis	Objetivo General	Liderazgo Transformacional	El líder transformacional es aquella persona que orienta, encamina e inspira continuamente a sus seguidores; en los cuales instituye retos y desafíos para el desarrollo personal y organizacional. Bernard Basss Y Bruce Avolio (1995)	Influencia idealizada-conducta Influencia idealizada-atribución Motivación inspiracional. Estimulación intelectual Consideración individualizada	Diseño: No experimental, Transversal, alcance correlacional. Población: Conformada por todos los colaboradores de la Intendencia Macro Norte SUSALUD. Muestra : 27 colaboradores de la Intendencia Macro Norte SUSALUD (No Probabilística Intencional)
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021?	H1: El Liderazgo Transformacional se relaciona con el engagement de los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021 H0: Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente en el engagement de los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021	Determinar si existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el engagement en los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021				
Problemas Específicos	Hipótesis	Objetivos Específicos				

¿Cuál es nivel de Liderazgo Transformacional en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021?		Identificar el nivel de liderazgo transformacional en la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte	Engagement	Engagement se puede considerar como un estado de compromiso e implicancia de la persona del colaborador y organización; caracterizado por el esfuerzo voluntario en donde la mente de colaborar se centra en aspectos positivos, satisfactorio de su labor, Está determinado por las tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción".	Vigor Dedicación Absorción	
¿Cuál es nivel de Liderazgo Transformacional e la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021?		Identificar el nivel de engagement en los colaboradores en Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, abril -junio 2021				
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión Vigor del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021?	El liderazgo transformacional se relaciona con la dimensión Vigor del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021	Establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión Vigor del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte,		Salanova, Schaufeli & Bakker (2002)		
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la dimensión dedicación del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021?	El liderazgo transformacional se relaciona con la dimensión dedicación del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021	Establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión dedicación del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte				
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional en la dimensión Absorción del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021?	El liderazgo transformacional se relaciona con la dimensión absorción del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte durante los meses de abril a junio del 2021	Establecer la frecuencia de liderazgo transformacional en la dimensión absorción del Engagement de los colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte.				

Técnica: Encuesta.

Instrumentos:

Cuestionario de Liderazgo Transformacional adaptado del Multifactor Leadership Questionnaire (Form %X- Short) de Molero et al (2020)

Encuesta Engagement Schaufeli, Salanova, G (2002)

Anexo Nro. 08

Cuestionario en google form

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y ENGAGEMENT EN LOS COLABORADORES DE LA INTENDENCIA MACRO REGIONAL SUSALUD NORTE, 2021

Completar los datos generales

* Required

Consentimiento Informado *

- ☐ Sí, acepto participar en ambos cuestionarios
- ☐ No, acepto

Institución *

Your answer

Género *

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino

Grado de Instrucción *

